8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Оптимальный HR-бюджет и технология его разработки. Как оптимизировать HR-бюджет без вреда персоналу

В рамках курса рассматриваются вопросы планирования затрат на персонал, статьи расходов и способы оптимизации издержек. Слушатели узнают, как разрабатывать HR-бюджет, как анализировать и обосновывать расходы, какие варианты оптимизации HR-бюджета используются сегодня, как согласовать и защитить бюджет на персонал перед руководством, какие автоматизированные программы можно использовать.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16часов

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 16 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Директоров по персоналу, руководителей отдела персонала, начальников отделов кадров, мотивации труда и заработной платы и менеджеров по персоналу, менеджеров отдела планирования и бюджетирования.

Цель обучения

Освоение практических инструментов планирования и обоснования расходов на персонал, оценки их эффективности, оптимизации численности персонала.

Результат обучения

В-результате обучения участники:

- Освоят теорию и-практику бюджетирования затрат на-персонал.
- Овладеют инструментами планирования численности персонала.
- Научатся оптимизировать численность, должностной состав и-расходы на-персонал.
- Освоят практические инструменты планирования и-обоснования расходов на-персонал.
- Научатся анализировать и-контролировать исполнение HR-бюджета в-компании.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

Теория и-практика бюджетирования.

- Что такое бюджет и-бюджетирование.
- Цели, задачи, этапы бюджетирования.
- Технологии, применяемые при формировании бюджета.

Технология бюджетирования затрат на-персонал.

- Трудности подготовки бюджетов затрат на-персонал.
- Распределение ответственности между руководителями, экономистами по-труду и-специалистами службы управления персоналом при формировании бюджета.
- Задачи службы персонала в-процессе бюджетирования.

Методические материалы, определяющие состав затрат на-персонал при бюджетировании.

- Типовые статьи расходов на-персонал, доля затрат на-персонал в-общем бюджете компании, расшифровка статей затрат на-персонал.
- Порядок формирования затрат на-персонал. Формы бюджета затрат на-персонал.

HR-аналитика: анализ и-прогноз в-бюджетировании затрат на-персонал.

- Статистические показатели, используемые для формирования бюджета затрат на-персонал.
- Факторы, определяющие размер бюджета затрат на-персонал.
- Внешние и-внутренние источники информации, используемой для формирования бюджета затрат на-персонал.

Бюджетирование фонда оплаты труда.

- Способы формирования бюджета затрат на-оплату труда, их-достоинства и-недостатки.
- Уровни детализации бюджета затрат на-оплату труда.
- Факторы, определяющие бюджет затрат на-персонал-— численность персонала, должностной состав, размер и-диапазоны заработной платы для должностей, системы оплаты труда и-премирования.
- Сценарное планирование: определение минимального, максимального и-оптимального размера ФОТ.

Расчет оптимального размера заработной платы.

- Понятие среднерыночной заработной платы, оценка конкурентоспособности заработной платы предприятия.
- Позиционирование предложения компании на-рынке труда.
- Методы определения оптимального размера заработной платы-— базовые и-производные. Инструменты для анализа рынка труда, определение оптимального размера заработной платы в-сложных случаях.
- Методы определения оптимального размера заработной платы-— обзоры рынка труда, грейды и-тарифные разряды, поправочные и-региональные коэффициенты, тарифные коэффициенты.
- Управление затратами на-персонал и-регулирование размера ФОТ с-помощью систем оплаты труда.
- Моделирование в-прогнозировании затрат на-оплату труда.

День-2.

Планирование численности персонала как инструмент бюджетирования.

- Понятие численности персонала, виды численности, влияние численности персонала на-экономику предприятия.
- Структура и-категории персонала, уровни управления и-должностной состав.
- Обзор методов анализа и-планирования численности.
- Факторы, определяющие необходимую и-достаточную численность предприятия.
- Типовые ошибки, допускаемые при планировании численности персонала.
- Применение драйверов численности, использование калькуляторов для расчета численности персонала.

Оптимизация численности и-должностного состава подразделений в-практике бюджетирования.

- Методы определения избыточной численности персонала.
- Использование функционального анализа для определения оптимального должностного состава. Разделение труда и-кооперация.
- Определение оптимальной загруженности должности, перераспределение функций. Оптимизация организационной структуры и-должностного состава подразделений.
- Правила формирования организационной структуры и-норм управляемости при определении оптимального должностного состава.
- Штатное расписание, и-организационная структура как инструменты управления численностью и-должностным составом предприятия.
- Локальные нормативные акты, регулирующие численность и-должностной состав предприятия.

Формирование бюджета на-обучение и-развитие персонала.

- Задачи обучения и-развития персонала.
- Порядок принятия решений о-расходование средств на-обучение и-развитие персонала. Основные принципы формирования бюджета затрат на-обучение и-развитие.
- Состав затрат на-обучение и-развитие.
- Способы оптимизации затрат на-обучение и-развитие персонала.
- Возможности снижения затрат на-обучение и-развитие.

Формирование бюджета затрат на-подбор персонала.

- Состав затрат на-подбор персонала.
- Прямые и-косвенные затраты на-подбор персонала.
- Методы расчета трудоемкости подбора персонала.
- Методы расчета затрат на-подбор персонала.

Бюджетирование отпускных и-социальных выплат, бюджетирование льгот и-бенефитов, предоставляемых работодателем.

- Факторы, влияющие на-«отпускные» выплаты.
- Виды социальных льгот, выплат и-компенсаций, и-методы их-расчета.
- Планирование затрат на-ДМС, обеды, спорт, иные бенефиты.

Бюджетирование проектов службы персонала и-иных затрат на-персонал.

- Расчет затрат на-корпоративные мероприятия.
- Функции кадровой службы и-планирование затрат на-ее-деятельность

Управление бюджетом, контроль исполнения бюджета.

- Анализ исполнения бюджета, ответственность за-исполнение бюджета.
- Индикаторы исполнения бюджета.
- Принятие управленческих решений по-результатам анализа исполнения бюджета.

Методы управления затратами на-персонал.

- Способы снизить затраты на-персонал.
- Снижение ФОТ при изменении финансовой ситуации в-компании.
- Разбор методов управления затратами на-персонал с-точки зрения эффективности и-рисков.

Практикум: выполнение заданий на-расчет статей бюджета затрат на-персонал, решение кейсов по-планированию численности, разбор рабочих задач участников курса.

Преподаватели

БОДРОВА Ольга Артуровна

Кандидат экономических наук, MBA, SPHRi. Консультант-практик по управлению человеческими ресурсами, опыт работы Директором по персоналу и организационному развитию в российских и зарубежных компаниях - более 20 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Аудит персонала и стратегия.
- Системы вознаграждения и льгот: грейдинг, премирование по KPI.
- Оптимизация и планирование численности, нормирование труда.
- Организационные структуры и бизнес-процессы.
- Оценка эффективности работы персонала, разработка системы целей и показателей.
- Экономика и нормирование труда. Повышение производительности труда.
- Обучение и развитие персонала.

Образование:

2004 - Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD, Москва.-

1999 - 2001 – Высшая коммерческая школа при Минэкономразвития РФ совместно с International European Management Institute (France) - Магистр делового администрирования (MBA).

1980-1985 – Коми – Государственный педагогический институт. (Преподаватель английского и немецкого языков).

Сертификация SPHRi – Senior HR Manager International –в HR Certification Institute (USA).

Сертификация MODAPTS (Микроэлементное нормирование труда), USA.

Диссертации на тему «Оптимизация оплаты труда путем построения системы грейдов».

«Maximizing Human Capital» - «Стратегическое управление персоналом» в Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD.-

Опыт работы:

ОАО «Эффортел» (телекоммуникации), директор по персоналу и организационному развитию группы компаний.

ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес» (Турция, производство напитков), директор по персоналу Московского завода.

ЗАО «КОМКОР-ТВ» (бренд АКАДО, телекоммуникации), директор по персоналу

Группа «Лафарж» (Франция, производство цемента), ОАО «Воскресенск цемент» , директор по управлению персоналом, региональный менеджер по управлению персоналом управляющей компании.

Проекты для клиентов - российских и зарубежных компаний: проекты трансформаций, разработка и внедрение систем оплаты, премирования, разработка KPI, грейдов, программы кадрового резерва, развития и менторинга руководителей, коучинг.

Публикации:

Автор многочисленных статей в профильных СМИ: «Harward Business Review», «Форбс», «Ведомости», Директор по персоналу», «Справочник по управлению персоналом» и др.